

УДК 316.4
ББК 60.542

СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВУЗОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ

*Климова Е.В.,
проф., д.т.н., проф.
Санкт-Петербургский Политехнический университет,
г. Санкт-Петербург
E-mail: kev137@mail.ru*

SOCIAL MOBILITY OF UNIVERSITY YOUTH

Аннотация

Рассматриваются особенности, факторы и специфика социальной мобильности вузовской молодежи на примере российского энергетического сектора.

ABSTRACT

Discusses the features, factors and the specifics of the social mobility of University youth in the example of the Russian energy sector.

Ключевые слова: социальная мобильность, вузовская молодежь, энергетика

Keywords: social mobility, high school youth, energy sector

Социально-трудовая мобильность молодежи – это процесс изменения молодежью своей социальной и трудовой позиции в структуре общества, характеризующий ее готовностью к добровольному или вынужденному изменению места учебы, семейным положением, местом работы, профессией, квалификацией под воздействием субъективных и объективных факторов и причин [1].

К объективным факторам, влияющим на социальную мобильность молодежи, можно отнести состояние всех общественных институтов государства или отдельного региона – экономических, политических, социальных, а также форм собственности и состояние рынка труда.

В этой связи необходимо сказать несколько слов о положении на рынке труда в Санкт-Петербурге. По сообщениям правительства города от 17 февраля 2015 года 659 компаний заявили о желании в самое ближайшее

время сократить своих работников. Ожидается, что к сентябрю 2015 года будут уволены 10 тыс. человек, а в службе занятости будут зарегистрированы 15 тыс. человек. Уже сейчас ежедневно 200 человек встают на учет в качестве безработных. К тому же финансирование программы содействия занятости населения уменьшилось на 120 млн. рублей.

На городской бирже труда Санкт-Петербурга в настоящее время имеется 80 тыс. вакансий. Количество мигрантов имеет стойкую тенденцию к сокращению. Однако в некоторых отраслях ощущается острая нехватка рабочих (строительство, ЖКХ, транспорт) и специалистов (менеджеров по продажам, инженеров, энергетиков).

Несколько вузов, в том числе и Политехнический университет, осуществляют подготовку специалистов-энергетиков, социальная мобильность которых имеет амбивалентный характер и является предметом нашего обсуждения.

С одной стороны, возрастные характеристики молодежи зачастую являются определяющим при приеме на невысокие позиции в системе общественного разделения труда. К тому же молодые люди являются наименее защищенными участниками рынка труда и не всегда могут отстаивать свои права.

Молодежь более склонна совершать рискованные поступки, легче соглашается на невысокую оплату труда, обладает способностью к повышению уровня образования, владеет информационными технологиями и умеет работать с электронными ресурсами сети Интернет.

Наиболее дальновидные работодатели понимают, что от труда молодежи во многом зависит производительность, прибыль, экономическая устойчивость и конкурентоспособность их предприятий в условиях современной рыночной ситуации.

С другой стороны, препятствием при устройстве на работу чаще всего является отсутствие стажа и профессионального опыта, что отрицательно

сказывается на конкурентоспособности молодых людей на рынке труда. Многие просто не умеют представить себя в выгодном свете.

После окончания школы практически все выпускники стремятся поступить в вуз. Практически все имеют равные возможности, но набранные баллы по ЕГЭ ограничивают возможности многих, ставя их перед необходимостью платить за обучение.

В нашем случае таких ребят оказалось большинство. И как показали результаты опроса, проведенного в первом семестре, 72% абитуриентов, в силу своей неопытности, выбрали будущую профессию необдуманно, просто по благозвучному названию или по совету своих друзей и знакомых, несмотря на общеизвестность факта переизбытка в стране менеджеров и экономистов. А мотивацией при выборе места учебы послужили невысокая по тем временам плата за обучение, близость к дому и возможность в рамках интегрированной формы обучения уже на старших курсах устроиться на работу.

Одновременно выяснилось, что большинство родителей наших абитуриентов не имели высшего образования и испытывали затруднения с оплатой обучения своих детей. 61% респондентов ответили, что родители никак не повлияли на их выбор профессии.

На вопрос, добились ли их родители успеха в жизни, были получены следующие ответы: в целом, да – 37%; в целом нет – 19%; и да, и нет – 44%.

Надо отметить, что в то время профориентационная работа в школах практически не проводилась. Школьники не имели представления о правилах выбора профессии; о требованиях, предъявляемых отдельными группами профессий к личностным качествам работника; о путях получения профессионального образования различного уровня.

В Интернете можно найти много самых разных высказываний на тему «Моя будущая профессия – энергетик». К сожалению, среди этих высказываний содержится немало негативной информации о профессии энергетика. Например: «Энергетик должен быть хорошим администратором, юристом, экономистом, сметчиком, знать бухгалтерию, делопроизводство, быть гибким и держать удары, которые обрушиваются на него постоянно со

стороны начальства. Это вечный бой с подрядчиками и арендаторами. Кроме того, постоянные ночные звонки в случае аварий, проверки Ростехнадзора и СЭС, аудит, экзамены и прочее. Зарплата же стабильно низкая. Менеджеры среднего звена имеет зарплату намного больше и никакой нервотрепки».

К основным факторам, определяющим острый дефицит специалистов в энергетике, а, следовательно, и социально-трудовую мобильность вузовской молодежи в энергетических отраслях можно отнести [2]:

1) темпы ввода новых объектов в энергетической отрасли, их модернизации и информатизации опережают темпы подготовки и переобучения необходимых специалистов;

2) ограниченное количество вузов по всей стране, готовящих кадры для энергетической отрасли;

3) недостаточное государственное финансирование вузов и вузовской науки;

4) существенный разрыв между образованием и производством;

5) отсутствие единых требований к профессиональным знаниям и навыкам специалистов;

6) завышенные требования к молодым специалистам со стороны энергетических компаний и невозможность получить работу без стажа работы;

7) отток специалистов в другие отрасли промышленности (газовую, нефтяную, оборонную) из-за недовольства уровнем заработной платы;

8) отказ от системы распределения молодых специалистов;

9) резкое снижение выпуска специалистов-энергетиков в связи с введением в вузах бакалавриата;

10) отсутствие возможностей карьерного роста в ряде компаний;

11) общая неблагоприятная демографическая ситуация в стране и снижение количества работоспособного населения. В России работоспособна только половина населения.

Существенное влияние на социально-трудовую мобильность оказывают также требования, предъявляемые к профессиональной подготовке специалистов-энергетиков, которые должны:

- овладеть знаниями нормативных материалов и стандартов по эксплуатации энергетического оборудования и коммуникаций;
- освоить методы организации энергетического хозяйства на предприятии;
- изучить технические характеристики, особенности, режимы работы и правила технической эксплуатации энергетического оборудования и коммуникаций, а также правила и нормы охраны труда;
- ознакомиться с системой рациональной эксплуатации оборудования; приобрести навыки по организации и проведению капитальных, плановых и текущих ремонтных работ, монтажу, наладке и ремонту энергетического оборудования;
- уметь принимать ответственные решения в условиях неполной информированности, неопределенности и дефицита времени;
- научиться составлять и читать чертежи, подготавливать заявки на энергоресурсы и договора на ремонт оборудования с подрядными организациями;
- иметь представление о влиянии энергетики на окружающую среду;
- овладеть передовым отечественным и зарубежным опытом по рациональному использованию и экономии топливно-энергетических ресурсов и многое другое.

Кроме того, на социально-трудовую мобильность будущих инженеров энергетиков существенное влияние могут оказать их профессиональные и личностные качества: организованность, социальная ответственность, самостоятельность, хорошее внимание, практическое мышление с опорой на теоретические знания, креативность в области инженерной деятельности.

Так как профессия энергетика связана с постоянным риском для здоровья и жизни, то особое внимание необходимо уделять социологическим исследованиям проблем психофизиологического обеспечения персонала, а также анализу следующих психических процессов и свойств личности:

- распределение и переключение внимания, концентрация внимания;
- избирательность и целенаправленность восприятия, инженерно-техническая наблюдательность;
- образная и логическая профессиональная память;
- мобильность и оперативность профессионального мышления;

– умение осознавать, аргументировать и обосновывать свою инженерную деятельность в энергетике (рефлексия);

– инженерное воображение (предвидение), прогностические способности, способность к волевому профессиональному действию.

В последнем семестре (уже в 2015 г.) был проведен опрос выпускников на тему их трудового будущего. Результаты опроса стали довольно неожиданными. Так выяснилось, что только 3% респондентов планируют дальнейшее обучение и повышение квалификации. Несколько человек собираются пойти служить в армию.

Основная масса, несмотря на получение диплома, намеревается продолжать работу на своих рабочих местах, среди которых есть и деканат, и почта, и магазин, не рассчитывая на увеличения размера заработной платы. Возможно, это связано с огромной волной сокращений в последнее время и боязнью вообще потерять работу. Желающих заняться собственным бизнесом, сделать карьеру для изменения своего социального статуса пока не оказалось.

Таким образом, очевидно, что в настоящее время особое значение для молодежи имеет потребность изменения своего социального статуса.

Высшее образование является одним из основных факторов и ведущих каналов вертикальной социально-трудовой мобильности современной молодежи, даже, несмотря на то, что образовательный статус зачастую уже не соответствует экономическому статусу и не является гарантом сохранения работы и, тем более защитой от безработицы.

Список литературы:

1. Иванова Т.Н. Социально-трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы: региональная специфика. А/р дисс. д.с.н. – Саратов: СГУ, 2012. – 48 с.

2. Климова Е.В. Подготовка кадров для энергетических отраслей. Материалы конференции «Эффективная энергетика – 2014». – СПб.: СПбПУ, 2014. – С. 103 – 111.